

Konkurrensklausul

En revisor och dennes arbetsgivare har träffat ett avtal med en konkurrensklausul. Arbetsdomstolen har funnit att klausulen var oskäligen enligt 38 § avtalslagen. (AD 2015 nr 8)

Bakgrund

Arbetstagaren hade sedan år 1986 varit anställd som revisor hos KPMG. År 2002 träffade arbetstagaren och KPMG en överenskommelse som bland annat innehöll en konkurrensklausul. Enligt klausulen skulle arbetstagaren under två år efter att anställningen (hos KPMG) hade upphört till KPMG betala 35 % av de intäkter som han, eller den som han skulle komma att arbeta för, haft från kunder som han var kundansvarig för hos KPMG. Enligt klausulen hade arbetstagaren inte rätt till ersättning under den två år långa bindningstiden.

Efter att ha sagt upp sig på egen begäran år 2009 tog arbetstagaren anställning hos revisionsbolaget Grant Thornton. I samband med detta övergick många av arbetstagarens kunder från KPMG till att köpa sina revisionstjänster av just Grant Thornton. KPMG väckte talan mot arbetstagaren vid Sundsvalls tingsrätt och yrkade att arbetstagaren, på grund av brott mot avtalad konkurrensklausul, skulle utge ersättning till bolaget. Arbetstagaren invände i huvudsak att klausulen som sådan var oskäligen enligt 38 § avtalslagen och att eventuell ersättningsskyldighet skulle jämkas till noll med stöd av 36 § avtalslagen.

Tingsrätten, som inte fann att konkurrensklausulen var så pass oskäligen att den var ogiltig enligt 38 § avtalslagen, jämkade själva ersättningsskyldigheten. Arbetstagaren förpliktades att till KPMG utge 240 000 kr.

Arbetsdomstolen

I Arbetsdomstolen (AD) var frågan huvudsakligen huruvida klausulen var oskäligen enligt 38 § avtalslagen. AD noterade härvid att utgångspunkten i svensk rätt visserligen är att arbetstagare fritt får konkurrera med sina tidigare arbetsgivare under förutsättning att deras anställningar har upphört, men att det likväl är möjligt att träffa avtal om konkurrensklausuler. Sådana klausuler får dock inte sträcka sig längre än vad som är skäligt. De får inte heller strida mot kollektivavtal, och i denna del erinrade AD om betydelsen av 1969 års överenskommelse angående begränsning av konkurrensklausuler.

AD framhöll att konkurrensklausuler alltjämt ska bedömas restriktivt och att det i skälighetshänseende alltid är fråga om att göra en *helhetsbedömning*. I denna helhetsbedömning beaktas bland annat huruvida klausulen upp bärs av ett berättigat syfte, exempelvis att skydda bestående kundrelationer,

företagshemligheter eller företagsspecifikt kunnande som arbetsgivaren förvärvat eller utvecklat. Att endast hålla kvar en arbetstagare med särskilda kunskaper eller särskild kompetens är däremot inte ett berättigat syfte. Andra omständigheter av särskild betydelse för skälighetsbedömningen är hur begränsande klausulen är för arbetstagarens möjligheter att vara fortsatt yrkesverksam och huruvida kompensation utgår under bindningstiden. Vidare beaktas omständigheter såsom bindningstidens längd och arbetstagarens ställning vid företaget. Att en klausul varit föremål för verkliga förhandlingar är också av betydelse för frågan om skälighet.

Vid en bedömning av den i målet aktuella konkurrensklausulen kunde AD konstatera att den syftade till att skydda KPMG:s befintliga kundrelationer och därmed uppbars av ett berättigat syfte. AD framhöll också att arbetstagaren under lång tid hade arbetat som revisor och att han således måste ha förstått klausulens innebörd. Klausulen medförde dock stora begränsningar i arbetstagarens fortsatta möjligheter att vara yrkesverksam och innehöll en ingripande regel om ersättningsskyldighet som till sina verkningar kunde jämföras med ett skadestånd. Satt i relation till arbetstagarens inkomst motsvarade skadeståndet tio månadslöner. Till detta kom att klausulen gällde under två år, vilket i dessa sammanhang är lång tid. Under bindningstiden utgick ingen kompensation till arbetstagaren. Klausulens innebörd hade inte heller varit föremål för verklig diskussion mellan parterna utan ingick i stället som en del av en avtalsmall som ensidigt hade upprättats av KPMG.

Vid en helhetsbedömning fann AD att klausulen var oskälig och därför inte heller bindande för arbetstagaren. AD avslog KPMG:s talan.

Slutsatser

1969 års överenskommelse angående begränsning av konkurrensklausuler på arbetsgivarsidans initiativ är uppsagd för omförhandling. Överenskommelsen binder dock fortfarande de avtalslutande parterna (Svenskt Näringsliv och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna) och utgör enligt fast praxis från AD även en måttstock vad gäller skälighet också på övriga delar av arbetsmarknaden.

I det avgörande som refererats ovan gör AD en omfattande och pedagogisk genomgång av ett stort antal rättsfall som berör på vilket sätt olika villkor som intagits i konkurrensklausuler ska bedömas i skälighetshänseende. Konkurrensklausuler kan se väldigt olika ut både vad avser form och omfattning. I det aktuella målet var det inte fråga om ett regelrätt konkurrensförbud för arbetstagaren, utan om en skyldighet att i vissa situationer utge procentreglerade ersättningsbelopp till den tidigare arbetsgivaren. AD konstaterade emellertid att ”ersättningsskyldigheten till sina

verkningar kan jämföras med skadestånd". Det viktiga är alltså inte klausulens rätts tekniska utformning, utan snarare dess praktiska konsekvenser för arbetstagaren.

Det är mycket svårt att på förhand bedöma konkurrensklausulens skälighet. Den helhetsbedömning som ska göras kan mycket väl resultera i att eventuella oskäliga element endast medför jämkning av ersättningsskyldigheten, men att klausulen som sådan alltså bedöms vara giltig. Tingsrätten, som i första instans prövade tvisten, resonerade på detta sätt och förpliktade arbetstagaren att utge 240 000 kr, vilket alltså var ett jämkat belopp.

Det är viktigt att vi uppmärksammar våra medlemmar på riskerna med konkurrensklausuler. I första hand ska medlemmar avrådas från att acceptera konkurrensklausuler och i andra hand ska de få hjälp att försöka förhandla till sig så skäligen begränsningar som möjligt, exempelvis genom att uttryckligen lista vilka företag som är "förbjudna" att gå till, avtala om kompensation, undvika fastslagna viten och normerade skadeståndstaxor samt att maximalt gå med på sex månaders bindningstid. Det är dock viktigt att komma ihåg att om man som arbetstagare på detta sätt lyckas förhandla fram skäligen konkurrensvillkor så kan man också vara relativt säker på att arbetsgivaren *med framgång* kan återropa villkoren i en framtida tvist. Eftersom konkurrensklausuler är så svårbedömda bör medlemmar alltid, innan de skriver på några papper från arbetsgivaren, uppmanas att ringa förbundets medlemsrådgivning på telefonnummer 08-613 80 00 eller skicka in konkurrensklausulen (och det eventuella avtal i vilket den ingår) för granskning till forhandling@sverigesingenjorer.se.

AD 2015 nr 8 kan du läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2015/8-15.pdf>